

Nuevas medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Contiene el **desarrollo reglamentario de los Planes de Igualdad**, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Estatuto de los Trabajadores, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, todo ello sin perjuicio de las disposiciones que establezcan al respecto los convenios colectivos,

Todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, en **las empresas con más de 50 personas trabajadoras dichas las medidas de igualdad, deberán concretarse en la elaboración y aplicación de un plan de igualdad**, con el alcance y contenido previsto en este real decreto.

Carácter negociado que deben tener los planes de igualdad, por lo que se establecen reglas de legitimación y se clarifica el procedimiento de negociación, particularmente en aquellas empresas que no tienen representantes legales.

Contenido mínimo de los planes de igualdad

- ✓ Ámbito personal, territorial y temporal.
- ✓ Informe del diagnóstico de situación de la empresa (o de cada una de las empresas del grupo)
- ✓ Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad
- ✓ Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- ✓ Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida
- ✓ Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- ✓ Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- ✓ Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- ✓ Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

- ✓ Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

A las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal se les aplicarán las medidas contenidas en el plan de igualdad de la empresa usuaria.

Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Sin embargo será voluntario el depósito de medidas y protocolos para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

Los planes de igualdad estarán vigentes según pacten las partes y con un máximo de 4 años pero una vez aprobado seguirá activo aunque la empresa reduzca su plantilla y tenga menos de 50 trabajadores, el umbral establecido como obligatorio para adoptar dichos planes.

Los planes de igualdad vigentes al momento de la entrada en vigor del decreto (a los tres meses de su publicación) deberán adaptarse en el plazo previsto para su revisión y, en todo caso, en un plazo máximo de doce meses contados a partir de la entrada en vigor de este real decreto, previo proceso negociador.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Contiene el conjunto de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, y al desarrollo de los mecanismos necesarios para identificar la existencia de brechas retributivas injustificadas o discriminatorias y se aplicara a todas las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, **al margen del tamaño de la empresa.**

Se articula en torno a dos conceptos:

1º.- El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente real decreto:

- ✓ Los registros retributivos permiten obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas. El registro retributivo deberá incluir los **valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla** (incluido el personal directivo y los altos cargos) desagregados por sexo y distribuidos conforme a la clasificación profesional aplicable en la empresa.
- ✓ La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, **cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres** en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para **evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes** o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. Su implantación supone las siguientes obligaciones para la empresa:

- a) Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa (evaluación y valoración de los puestos de trabajo teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo)
 - b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento
- ✓ El derecho de información de las personas trabajadoras (a través de la representación legal en todo caso cuando esta exista, o de forma directa) de las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable
 - ✓ La transparencia en la negociación colectiva, incluyendo la valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos

2º.- La obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración. También se establece la igualdad retributiva de las personas trabajadoras a tiempo parcial (principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas y que dicha proporcionalidad no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes)

A su vez, desde los ministerios de Trabajo e Igualdad se desarrollará, por orden ministerial, las herramientas modelo que podrán ser utilizadas de forma gratuita por las empresas para el registro retributivo y valoración de los puestos de trabajo con el objetivo de tener una información desglosada por clasificación profesional y por trabajos de igual valor.

Entrada en vigor a los a los seis meses de su publicación en el BOE (14 de abril de 2021) y la aplicabilidad de las auditorías retributivas será paulatina:

- ✓ Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año
- ✓ Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años.
- ✓ Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años

Puedes consultar el texto completo de ambas disposiciones en los siguientes enlaces

- ✓ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
 - [PDF \(BOE-A-2020-12214 - 27 págs. - 439 KB\)](#)
- ✓ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - [PDF \(BOE-A-2020-12215 - 11 págs. - 233 KB\)](#)

Además, **si aún no has desarrollado el Plan de igualdad de tu empresa** puedes acceder a las herramientas para ello dispuestas por del Instituto de la Mujer en el siguiente enlace

<http://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género .- Con esta Herramienta y sus recomendaciones podrá analizar con perspectiva de género la realidad retributiva de su organización:

- [Guía de Uso](#) 
- [Herramienta](#) 
- [Ejemplo de uso](#) 
- [Recomendaciones](#) 
- [Tutorial y caso práctico](#) 
- [Spots de Igualdad Salarial](#) 

Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género .- Permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios.

- [Guía de uso](#) 
- [Herramienta](#) 
- [Ejemplo de uso](#) 

Cuestionarios técnicos y check list.- Permiten conocer de forma rápida y sencilla la situación de la igualdad en un área determinada, comprobar su evolución o identificar necesidades que podrán orientar el diseño de medidas de igualdad.

- [¿Cómo mido la situación de igualdad en mi empresa?](#) 
- [¿Qué nivel de desarrollo tiene el Plan de Igualdad de mi empresa?](#) 
- [¿Los procedimientos y mecanismos de mi empresa transmiten igualdad?](#) 
- [¿Cómo detecto estereotipos de género, en la plantilla y personal directivo de mi entidad?](#) 

Kits para la implantación de medidas de igualdad

- [Política de reuniones con perspectiva de igualdad](#) 
- [Guía práctica de comunicación incluyente](#) 
- [Guía para la elaboración de un plan de comunicación de actuaciones en materia de igualdad](#) 

También puedes solicitar asesoramiento gratuito personalizado y especializado por parte del Instituto de la Mujer para la puesta en marcha del proceso de inicio de elaboración del plan de igualdad en tu empresa cumplimentando esta [ficha de inscripción y el documento de compromiso](#).

